



Internal Supervision of School Administrators under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2

Kannika Nukau¹ and Chaowanee Kaewmano²

¹Master of Education Degree in Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Thailand

²Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Thailand

¹E-mail: kannika2539@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-7394-1553>

²E-mail: chaowanee@hu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3273-8031>

Received 19/03/2025

Revised 16/06/2025

Accepted 20/07/2025

Abstract

Background and Aims: Internal supervision of school administrators is a process of promoting and developing the quality of education management. It focuses on providing advice, monitoring, teaching evaluate and learning within the school. Administrators play an important role in creating a working atmosphere conducive to the development of teachers and personnel, including the application of appropriate approaches to raise the quality of education in line with the specified policies and standards. The objectives of this research are (1) to study the level of internal supervision of school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2, (2) to compare the internal supervision of school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, work experience, and size of the school. (3) to provide recommendations on the internal supervision of school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2.

Methodology: This research is survey research. The sample group consisted of 317 teachers working in schools under the jurisdiction of the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2024, determined based on Krejcie and Morgan's table of sample size. Stratified sampling was then used according to the variable of school size, followed by simple random sampling using the lottery method. Data were collected using questionnaires. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and pairwise comparison using Scheffé's method.

Results: It was found that 1. the level of internal supervision of school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level overall ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.54). When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. 2. A comparison of internal supervision of school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, work experience, and school size, showed the following results: 2.1) Teachers of different genders had different opinions on internal supervision of school administrators under the Phatthalung Primary Educational Service Area





Office 2, and did not differ. 2.2) Teachers with different work experiences had different opinions on the internal supervision of school administrators overall and in each aspect. 2.3) Teachers working in schools of different sizes had different opinions on internal supervision of school administrators, overall with statistical significance at the .01 level. 3. Recommendations for internal supervision by school administrators include the following: Administrators should promote increased internal supervision within the school by providing opportunities for teachers and school committee members involved to jointly plan the supervision process. Additionally, administrators should place greater emphasis on classroom action research by encouraging teachers to conduct more research in their own classrooms. This would benefit teachers by enabling them to better understand students' information and would also provide useful data for administrators to use in planning for higher-quality educational management in the school.

Conclusion: Internal supervision of school administrators in the Phatthalung Primary Educational Service Area 2 plays an important role in the development of teaching and learning, emphasizing professional development, teamwork, and curriculum development. However, the promotion of classroom action research is still limited. Administrators should focus on supporting teachers to have opportunities to learn and develop continuously, including using research results to improve teaching, to further improve the quality of education.

Keywords: Internal Supervision; School Administrators; Educational Quality

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

กรณิการ์ หนูเกื้อ¹ และเขาวนีย์ แก้วมโน²

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

²คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการให้คำแนะนำ ติดตาม และประเมินผลการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงการนำแนวทางที่เหมาะสมมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานที่กำหนด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 จำแนกตามเพศประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา (3) ให้ข้อเสนอแนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 317 คน โดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน จากนั้นนำมาสุ่มด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น ตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับสลาก เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย: พบว่า 1) ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้ 2.1) ครูที่มีเพศต่างกันต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.3) ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ข้อเสนอแนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพิ่มขึ้นโดยการเปิดโอกาสให้ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการจัดการนิเทศ และ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้มากยิ่งขึ้น โดยให้ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเองเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการที่ครูจะสามารถรับรู้ข้อมูลของเด็กเพิ่มขึ้นและจะได้เป็นข้อมูลเพิ่มให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพได้ยิ่งขึ้น

สรุปผล: การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเน้นการพัฒนาทางวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาหลักสูตร

อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนยังมีข้อจำกัด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน; ผู้บริหารสถานศึกษา; คุณภาพการศึกษา

บทนำ

การศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขการพัฒนาคนสู่การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำคู่กันไปซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการ ปฏิบัติอย่างหลากหลาย ประกอบด้วยกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการกำหนดจุดเน้นนโยบาย ข้อที่ 3 เกี่ยวกับการเร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหาทักษะและกระบวนการเรียนการสอน ประกอบไปด้วยมาตรฐาน และการประเมินหลักสูตรและการสอนการพัฒนาทางวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งในโรงเรียนระหว่างโรงเรียนหรือภาคส่วนอื่นๆตามความพร้อม ของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

การนิเทศมีความสำคัญเนื่องจากสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเปลี่ยนแปลงไป ทุกขณะการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง แม้กระทั่งแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติงานก็เกิดขึ้นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา การนิเทศจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทันสมัยอยู่เสมอและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร แต่ในขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ต้องการขวัญ และกำลังใจ และการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกันเนื่องจากกระบวนการนิเทศ ถือเป็นปรัชญาที่แสวงหาความจริง ความรู้และคุณค่าในสิ่งต่างๆ อาศัยเทคนิควิธี และมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การติดต่อประสานงาน การจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ขององค์กร (กิตติพงษ์ ศิริเมือง, 2557) การนิเทศจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในฐานะผู้นิเทศในการพัฒนาคุณภาพ และการเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้ได้มาเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของผู้เรียนหากโรงเรียนมีระบบการนิเทศที่เข้มแข็งมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรอันจะส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2555) งานนิเทศจึงต้องเป็นงานช่วยเหลืองานสนับสนุนงานดำเนินการหรือจัดสภาพที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลดีที่สุดในเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งเป็นครูผู้สอนหลักในระบบการศึกษา สำหรับจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ ต้องการปรับปรุงการสอนของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนในการพัฒนา

การศึกษา ต้องมีการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนามาตรฐานการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศต้องมีความรู้ประสบการณ์และทักษะต่างๆ ใน การนิเทศและการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน (ปนัดดา ศิริพัฒนกุล, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่ อำเภอบางแก้ว อำเภอเขาชัยสน อำเภอกงหรา อำเภอดงระหวง และอำเภอปากพะยูนใน จังหวัดพัทลุง ได้มีการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาในแผนกลยุทธ์โดยมีจุดเน้นการดำเนินการด้านผู้เรียนในปี การศึกษา 2567 ให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการ ทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ซึ่งการที่จะให้สามารถดำเนินการได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อ การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น ปัญหาที่พบในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศและการ พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ด้านการขาดแคลนบุคลากรนิเทศ ความสามารถเฉพาะด้านของผู้ นิเทศ ด้านการประสานงานและการสื่อสาร การประสานงานไม่ต่อเนื่อง ด้านทัศนคติและความพร้อมของผู้บริหาร ด้านเวลาและทรัพยากร ด้านการติดตามผลเป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2566)

การแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องมีการสนับสนุนเพิ่มเติมจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งการเพิ่มจำนวนบุคลากร นิเทศ การจัดสรรทรัพยากรเพิ่มเติม และการปรับแนวทางการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เพราะเป็น กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็น ยุทธวิธีที่ผู้เกี่ยวข้องควรหาแนวทางดำเนินการให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กลิคแมน (Glickman, 2004) ได้กล่าวว่า จุดเน้นการนิเทศภายในโรงเรียนว่าจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะ ทำให้การสอนของครู มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ ครูโดยตรงให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ จึงมีความสนใจศึกษาจากที่มาและความสำคัญ ของปัญหาเพื่อศึกษาระดับเปรียบเทียบและข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครูอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา
3. ให้ข้อเสนอแนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

1. การบริหารสถานศึกษา

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

จิตรจรรยา ทรวงวิทยา (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ทุกอย่างในโรงเรียน ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย การศึกษา หรือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือให้นักเรียนมีสุขภาพดี มีคุณธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียน มีความสำคัญเกี่ยวกับเศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมตามขอบข่าย ของการบริหาร

กัญจนพร ศรีมงคล (2565) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานต่างๆภายในสถานศึกษาที่จะทำให้นุเคราะห์เกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือ และความรับผิดชอบต่อกันที่ นำไปสู่การ ดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นการดำเนินงานใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจัดในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรการบริหารทั่วไป และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษา ทำให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

2. การนิเทศการศึกษา

Glickman (2004) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งเป็นการสอนในระดับสูตรการจัดครูเข้าสอนการสอนสิ่งอำนวยความสะดวกการเตรียมและพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

ญาณิ ญาณโส (2562) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาโดยมีการร่วมคิดร่วมทำร่วมสนับสนุนชี้แนะชี้แนะเพื่อการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา และพัฒนาการจัดการการสอนเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

อามีเนาะ สาเล้ง (2562) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษากระบวนการจัดการบริหารนักศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารจัดการกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและส่งผลสัมฤทธิ์ส่งคนแก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารการจัดการการศึกษา โดยมอบหมายงานให้กับผู้นิเทศเพื่อชี้แนะแนวทางให้ครูและบุคลากรใช้เป็นแนวในการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การนิเทศภายใน

จรินทร์ อุตสาหะ (2562) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ที่อาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะครู และผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยหลัก ธรรมชาติความเป็น

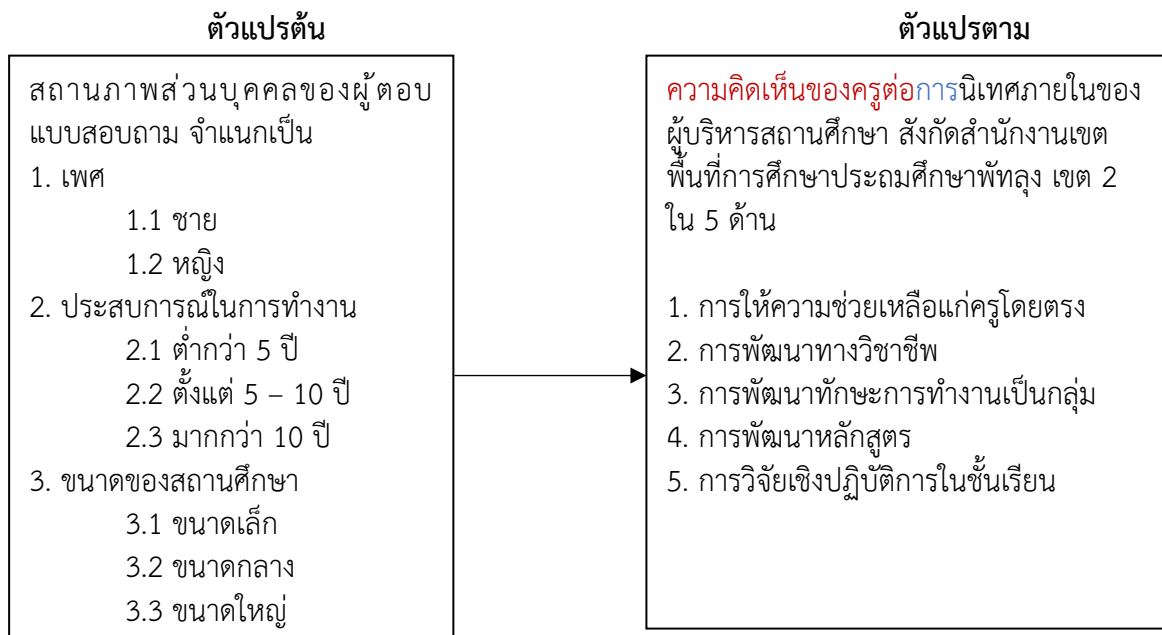
กัลยาณมิตรได้แก่ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุขการช่วยเหลือเกื้อกูลการแนะแนวทางที่ถูกต้องการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

กรณานิเทศ (ชินวงศ์ (2566) การนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน มีการชี้แนะ ส่งเสริม ให้เกิดความกระตือรือร้นและใช้เทคนิคการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามทุกสิ่งทุกอย่างของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงไป ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น ทำให้เกิดการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และก่อให้เกิดผลในขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการจัดการนิเทศการศึกษาโดยบุคลากรในโรงเรียนเอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ตัวแปรอิสระที่ศึกษา โดยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้ตัวแปรต้นทั้งหมด 3 ด้าน ตัวแปร และได้ตัวแปรตามทั้งหมด 5 ด้าน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 989 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นนำมาสุ่มด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น ตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับสลาก

2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ **ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา **ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 10 ข้อ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 10 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) 5 ระดับ **ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและหาคุณภาพเครื่องมือจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และนำมาสร้างแบบสอบถามโดยพัฒนาจากแบบสอบถามของ ภัทพงษ์ เจริญไทย (2559) บัณฑิต มนตรานนท์ (2556) และนพพงศ์ คงประจักร (2556) โดยการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา เกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์สอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ซึ่งแต่ละข้อคำถามต้องได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อความนั้นๆ ผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ มีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้วัดได้จริง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง 2 จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970; อ่างถึงโน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง หลังจากที่ได้กลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามครบตามจำนวนคำถามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วดำเนินการวิเคราะห์ และสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูโดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และ หาค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ระหว่างเพศ เพศชายและ เพศหญิง ทำการวิเคราะห์โดยทดสอบค่าที กรณีสองกลุ่มอิสระจากกัน (t-test Independent) วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติทำงานต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และระหว่างขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน, ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน และขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 – 1,500 คน ด้วยการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One -Way Analysis of Variance: ANOVA) และเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีการเชฟเฟ (Sheffe)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง n =317	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	79	24.92
	หญิง	238	75.08
	รวม	317	100.00
2	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	39	12.30
	5 – 10 ปี	93	29.34
	มากกว่า 10 ปี	185	58.36
	รวม	317	100.00

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง n = 317	ร้อยละ
3	ขนาดของสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน)	85	26.81
	ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน)	210	66.25
	ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 – 1,500 คน)	12	3.78
	รวม	317	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 75.08 เพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.92 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 58.36 รองลงมาอยู่ในช่วงประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.34 อยู่ในช่วงประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมาสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.81 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.78

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	การนิเทศการศึกษา	n = 317		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.1234	0.5715	มาก
2	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.1293	0.6166	มาก
3	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.3086	0.5508	มาก
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.1577	0.5836	มาก
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.0849	0.6362	มาก
	เฉลี่ย	4.1579	0.5433	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1579$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นระดับมากโดยด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.3086$) รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.1577$) ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.1293$) ด้านที่ 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{X} = 4.1234$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่ 5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.0849$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า (t-test) ของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ด้าน	การนิเทศการศึกษา	เพศ (n = 317)				t	Sig
		ชาย		หญิง			
		(n = 79)		(n = 238)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.1210	0.6596	4.1242	0.5406	-0.043	0.966
2	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.1149	0.6458	4.1341	0.6080	-0.240	0.811
3	การพัฒนาทางวิชาชีพ	4.2704	0.6244	4.3212	0.5249	-0.710	0.478
4	การพัฒนาหลักสูตร	4.1519	0.6512	4.1597	0.5609	-0.102	0.919
5	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.1000	0.7511	4.0798	0.5949	0.217	0.829
	รวม	4.1487	0.6222	4.1610	0.5159	-0.174	0.862

จากตารางที่ 3 พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าระดับความคิดเห็นของครูเพศหญิง ($\bar{X} = 4.1610$) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 4.1487$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูเพศหญิงพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.3212$) รองลงมาได้แก่ ด้านที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.1597$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.0798$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูเพศชายพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.2704$) รองลงมาได้แก่ ด้านที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.1519$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.1000$)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านตามตัวแปรประสพการณ์การทำงาน

ด้าน	การนิเทศการศึกษา	ประสพการณ์การทำงาน					
		n = 317					
		น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.9920	0.6226	4.1203	0.5070	4.1527	0.5897
2	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.0039	0.7059	4.1629	0.4908	4.1389	0.6524
3	การพัฒนาทางวิชาชีพ	4.2191	0.5813	4.2923	0.5469	4.3356	0.5469
4	การพัฒนาหลักสูตร	4.0103	0.6168	4.1882	0.5338	4.1735	0.5988
5	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.9026	0.7024	4.1548	0.5480	4.0881	0.6548
รวม		4.0244	0.5839	4.1781	0.4736	4.1759	0.5658

จากตารางที่ 4 พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามช่วงเวลาประสพการณ์ในการทำงานพบว่าประสพการณ์ในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ 5-10 ปี ($\bar{X}$ =4.1781) รองลงมาได้แก่ประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.1759) และช่วงประสพการณ์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =4.0244) และเมื่อพิจารณารายด้านประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ =4.2191) รองลงมาได้แก่ด้านที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ =4.0103) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X}$ =3.9026) ประสพการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ =4.2923) รองลงมาได้แก่ด้านที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ =4.1882) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านที่ 1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{X}$ =4.1203) ประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ =4.3356) รองลงมาได้แก่ ด้านที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ =4.1735) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X}$ =4.0881)

ตารางที่ 5 การทดสอบค่า F การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	2	.833	.417	1.278	.280
	ภายในกลุ่ม	314	102.369	.326		
	รวม	316	103.202			
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	.735	.368	.966	.382
	ภายในกลุ่ม	314	119.424	.380		
	รวม	316	120.159			
3. การพัฒนาทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.472	.236	.777	.461
	ภายในกลุ่ม	314	95.393	.304		
	รวม	316	95.865			
4. การพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	.980	.490	1.443	.238
	ภายในกลุ่ม	314	106.653	.340		
	รวม	316	107.634			
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.753	.877	2.182	.115
	ภายในกลุ่ม	314	126.154	.402		
	รวม	316	127.907			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.794	.397	1.347	.261
	ภายในกลุ่ม	314	92.492	.295		
	รวม	316	93.286			

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษานิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในเนื่องจากเล็งเห็นว่าการนิเทศเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจถึงการนิเทศภายในโรงเรียน และผู้บริหารได้มีการบริหารงานโดยยึดตามนโยบายที่ได้รับมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีการร่วมกันประชุมครูเพื่อร่วมกันวางแผน กำหนดการจัดการเรียนการสอน ได้มีการให้ครูมีการจัดทำแผนการนิเทศชั้นเรียนและได้ให้ครูมีการเข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ ธนกร ลาวตุม (2561) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับวิชชุดา เขียวขุ่ม (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสภวิทยเขตที่พหลวงเงงงาม ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดสภวิทยเขตที่พหลวงเงงงาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับเมธินี สะไร (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อ เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ ขนาดสถานศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนาอำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ทั้งเพศชายและเพศหญิงได้ให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเข้าใจดีว่าการนิเทศภายในเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษามีการ แนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตามนโยบายการจัดการศึกษาสอดคล้องกับ เมธินี สะไร (2560) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนาอำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนาอำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนก ตามเพศภาพรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับ สิริขวัญ สุพรรณคง (2561) ที่ได้ศึกษาการนิเทศการศึกษาของ โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีการสามารถใช้ความรู้ในการวางแผนจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นแบบแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพราะผ่านการพัฒนาทางวิชาชีพและได้รับการนิเทศภายในมาแล้วหลายครั้ง สามารถมองเห็นลักษณะของการนิเทศภายในได้อย่างชัดเจนทำให้สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้รับรู้และเข้าใจได้ดีจึงส่งผลให้ครูผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ สิริขวัญ สุพรรณคง (2561) ศึกษาการนิเทศการศึกษาของ โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา พบว่าจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอภิสร่า กังสังข์ (2561) ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ตามทัศนะพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่าครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นภาระสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษาโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีโอกาสในการดูแลการนิเทศมากกว่าสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกว่าและในด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กว่าก็จะมีมากกว่าขนาดเล็กกว่า และการที่สถานศึกษาขนาดเล็กกว่าขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและไม่อาจช่วยเหลือหรือส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้นัก ทำให้บทบาทหน้าที่การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่สอดคล้องกับ ธนกร ลาวตุ้ม (2561) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่าผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอภิสร่า กังสังข์ (2561) ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ตามทัศนะของครู พบว่า ขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้ข้อรวบรวมนเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพิ่มขึ้นโดยการเปิดโอกาสให้ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการจัดการนิเทศ

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้มากยิ่งขึ้น โดยให้ครูมีการจัดทำ การวิจัยในชั้นเรียนของตนเองเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการที่ครูจะสามารถรับรู้ข้อมูลของเด็กเพิ่มขึ้นและจะได้เป็น ข้อมูลเพิ่มให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพได้ยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

2.2 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กรณาธิป ชินวงษ์. (2566). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดร่วมกับการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย ราชภัฏภูเก็ต.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2552-2571). สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.

กัญจนพร ศรีมงคล. (2565). การพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยใช้เทคนิคหมวก 6 ใบของเดอโบโน ร่วมกับการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

กิตติพงษ์ ศิริเมือง. (2557). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ด้านความมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย ทักษิณ.

จรินทร์ อุตสาหะ. (2562). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความมีวินัยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2562). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้ กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ญาณิ ญาณะโส. (2562). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยใช้กิจกรรมแนะแนวผ่าน กระบวนการกลุ่มแบบอิงประสบการณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ธนกร ลาวตม. (2561). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความมีวินัยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นพพงศ์ คงประจักษ์. (2556). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยใช้กระบวนการกลุ่มแบบสัมพันธ์เชิงบวก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บัณฑิต มนตรานนท์. (2556). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้กิจกรรมแนะแนวแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ภัทรพงษ์ เจริญไทย. (2559). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานร่วมกับกิจกรรมลูกเสือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เมธินี สะไร. (2560). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กิจกรรมแนะแนวผ่านกระบวนการกลุ่มแบบอิงประสบการณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิชุดา เขียวขุ่ม. (2561). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กิจกรรมแนะแนวกลุ่มแบบบูรณาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565. สพป.พัทลุง เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2555). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา. สพม.11.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน. สพฐ.
- สิริขวัญ สุพรรณคง. (2561). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความมีวินัยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- อภิสร่า กังสังข์. (2561). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยใช้กิจกรรมแนะแนวกลุ่มร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อามีนะ สาเล้ง. (2562). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยใช้กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Glickman, C. D. (2004). *The essentials of school leadership*. SAGE Publications.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.